

RECHT *in de praktijk*

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De werkgever is doende om haar bedrijf te reorganiseren. In het kader hiervan wenst de werkgever dat het personeel deelneemt aan enkele trainingen die buiten kantoortijd worden georganiseerd. Een werknemer stelt dat hij niet kan deelnemen aan de trainingen aangezien de dagen en tijden waarop de trainingen worden gegeven buiten kantoortijd vallen waardoor zijn thuissituatie wordt ontregeld. De werkgever meent dat de training nodig is voor het ingezette traject tot reorganisatie. De werknemer blijft echter volharden in zijn weigering tot het volgen van de training. De arbeidsrelatie is onder andere hierdoor ernstig verstoord geraakt. De werkgever meent het dienstverband met de werknemer niet (meer) te kunnen handhaven en wenst de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd door middel van (i) ontslag op staande voet, (ii) opzegging (iii) ontbinding via de rechter of (iv) met wederzijds goedvinden van partijen. Gelet op de omstandigheden van dit geval zal onderstaand slechts worden ingegaan op optie (iii) en (iv).

(iii) Een arbeidsovereenkomst kan wegens gewichtige redenen door de rechter worden ontbonden. Als gewichtige redenen worden beschouwd dringende redenen en verandering in de omstandigheden (artikel 7A:1615w BWNA). Het hardnekkig weigeren van een werknemer om te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever kan een dringende reden c.q. verandering in omstandigheden vormen. Volgens vaste rechtspraak dienen de belangen van de werkgever bij de opdracht en de bezwaren van de werknemer tegen elkaar te worden afgewogen om vast te stellen of een opdracht redelijk is. In beginsel mag van een goed werknemer worden verwacht dat hij/zij gehoor geeft aan een opdracht tot het volgen van een training buiten kantoortijd. De werkgever dient aan te tonen dat zij een groot belang heeft bij de deelname door de werknemer aan de training buiten kantoortijd.

Mocht de rechter de arbeidsovereenkomst ontbinden, dan kan de rechter zulks doen onder toekenning van een ontbindingsvergoeding aan de werknemer. De rechter hanteert voor het vaststellen van de hoogte van de ontbindingsvergoeding over het algemeen de zogenaamde “kantonrechttersformule”. De hoogte van de ontbindingsvergoeding wordt dan met inachtneming van het aantal (gewogen) dienstjaren die de werknemer bij de werkgever heeft opgebouwd, het loon van de werknemer en een zogenaamde correctiefactor vastgesteld. Door middel van de correctiefactor kan de rechter de ontbindingsvergoeding naarmate de schuld van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werknemer of bij de werkgever ligt, naar boven of naar beneden bijstellen.

De werkgever kan er ook voor kiezen om met de werknemer aan tafel te gaan zitten en de arbeidsovereenkomst (iv) met wederzijds goedvinden tot een einde te laten komen. Het voordeel hiervan is dat de arbeidsovereenkomst per direct of per een nader te bepalen datum met wederzijds goedvinden van partijen kan worden beëindigd. De expliciete instemming van de werknemer is voor de beëindiging met wederzijds goedvinden vereist. Nadat partijen met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot bepaalde afspraken zijn gekomen, waaronder een beëindigingsvergoeding, is het aan te bevelen om deze afspraken in een zogenaamde beëindigings- of vaststellingsovereenkomst vast te leggen. Het voordeel van de beëindiging met wederzijds goedvinden is dat partijen, met uitsluiting van de rechter,

inhoud geven aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat partijen binnen een afzienbare tijd definitief van elkaar af zijn.